

## LEHRVERANSTALTUNGEN IM PORTRAIT

<b>Lehrveranstaltung</b>	<b>Trainer</b>
<b>Organisationsentwicklung und Changemanagement</b>	<b>Univ.-Prof. Dr. Klaus Scala</b>

Ursula Pichler:

"Nichts ist schwieriger zu handhaben, nichts gefährlicher durchzuführen und nichts von zweifelhafteren Erfolgsaussichten begleitet, als eine Neuordnung der Dinge." Das sagte einst Machiavelli. Ob das nun stimmt oder nicht sei dahingestellt. Aber um genau dieses Thema des Wandels, um geplante Veränderungen in Organisationen geht es in unserer Lehrveranstaltung „Organisationsentwicklung und Changemanagement“ von Klaus Scala. Klaus, was erwartet die Studierenden, wenn sie in die Lehrveranstaltung kommen?

Klaus Scala:

Ja, es erwartet sie, dass sie sich genau dem stellen, was hier von Machiavelli markiert wird. Das ist ja ein ziemliches Plädoyer für die Bedeutung von organisationsentwicklerischem Know how. Und das geschieht einerseits, dass über Organisationsentwicklung und Changemanagement bestimmte Theorien und auch Instrumente vorgestellt werden. Es passiert aber auch sehr auf dem Erfahrungslernen; das heißt, die Studierenden bilden Gruppen, und jede Gruppe nimmt sich selbst ein Veränderungsprojekt vor.

UP:

Das heißt, die Themenfindung geht von den Studierenden aus, also, sie müssen selbst Themen finden?

KS:

Das ist so, dass ich auch einbring', aber die Auswahl wird dann mit den Studierenden gemacht. Also am Anfang machen wir ein brain storming und dann wird ein erster check gemacht, welche Projekte von den Ideen halbwegs realistisch sind, und da suchen sich dann die Gruppen – ja, kleinere 4er-, 5er-Gruppen – jeweils ein Projekt aus und das wird durch das Semester bearbeitet. Vielleicht bringe ich ein paar Beispiele: fairtrade-Kaffee in den Automaten am Campus, dem hat sich dann auch angeschlossen: fairtrade-Produkte als mögliches Angebot, zusätzlich zum bestehenden, auch in den Automaten am Campus bzw. bei den Cafés, die's gibt. Oder ein anderes Projekt war: Öko-Papier zum

Kopieren. Solche Projekte, die waren uniintern. Und hin und wieder gibt's auch uniexterne Projekte so wie die „mobile Apotheke“.

UP:

Wie ist denn so das Verhältnis zwischen dem Kennenlernen und dem Erlernen von Methoden oder theoretischem Know-how und dem tatsächlichen Arbeiten mit Projektpartnern/-partnerinnen?

KS

Das geht sehr ineinander über, z.B. die Projektumfeldanalyse, da lernen sie einmal zu schauen: Wenn ich dieses Projekt umsetzen will, wen brauche ich denn dazu aller? Mit wem muss ich da in Beziehung treten? Dann: zu spezifizieren: Was ist erreichbar? Was sind Maximalziele? Was sind Minimalziele? Natürlich müssen sie mit der Außenwelt in Kontakt treten und das fordert und fördert sehr stark die soziale Kompetenz.

UP:

Könntest du bitte am Schluss noch zusammenfassen: Was sind die benefits für die Studierenden? Was lernen sie genau?

KS:

Sie lernen, wie das ist, wenn man das versucht, was der Machiavelli so als schwierig hinstellt, eine Organisation von A nach B zu bringen. Das heißt, im Zentrum steht: Was ist das: Veränderung, auf Organisationsebene? Und was stellen sich da für Hindernisse und Schwierigkeiten ein? Und mit denen zurande zu kommen. Und dann wird auch viel Kreativität gefordert, in der Auswahl der Projekte und einer realistischen Einschätzung: Was ist umsetzungsrealistisch? Der Blick scheint mir sehr wichtig. Wie komm' ich von A nach B?

UP:

Ich danke dir für die Informationen.